

不二速報



発行日 2017年7月26日

第3号 2017年度第一回団体交渉のご報告【全教職員配布】

静岡：内線 2790 suu@jade.dti.ne.jp

浜松：内線 3910 suu-seibu@vcs.wbs.ne.jp

組合 HP：http://shizudai-union.net/

2017年度 第一回 団体交渉のご報告

相互の信頼関係を交渉の基本に

静岡大学の発展を願い、労使の良好な関係性のもとに「働きやすい職場環境づくり」、「労働災害が発生しない職場環境づくり」の推進をひとつの確認事項として臨んだ第一回目の団体交渉でしたが、いわゆる「静大三原則」の締結においても、石井学長のご理解のもと、まずは労使双方が「信頼の握手」を交わすことができました。

1971年から毎年締結している「静大三原則」には、

- 1、学長は、今後とも、静岡大学教職員組合の活動に対し、弾圧、干渉をしないことを確約する。
- 2、学長は、今後とも、組合活動はいうまでもなく、教職員の学内における諸活動に対しては、監視など基本的人権の侵害にわたる行為をしないことを確約する。
- 3、学長は、権力による大学の自治の侵害に反対し、大学の民主的運営をはかることを確約する。

という内容が明記されています。

これは、教職員組合が、民主的・平和的に活動できる素地を獲得できていることを示しているとともに、組合活動によって個人が人事面や給与面などで不利益を被ることは発生しないこと、加えて、静岡大学の発展のために、組合には「やるべきこと」、「できること」を、積極的に執り行う「責任」が課せられ、期待されている」ことが示されているものと、解釈しております。

「教職員組合が、本来、果たすべき責任、役割」を見つめます

その「責任」のひとつは、たとえば、『「労働災害の発生防止」のために組合は何ができるのか』という自問と、その問題解決に向けての提言、ならびに大学側との協調的で建設的な取り組みの実施なのかもしれません。

厚生労働省による平成28年度「過労死等の労災補償状況調査」では、うつ病などの「心の病」を発症して労災請求をした人は、4年連続過去最高の更新となる1586人であったことが公表されましたが、私たちの職場においても、それを「他人事ではない」という意識のもとに、より良い職場環境づくりに向けた取り組みが不可欠であると考えます。

静岡大学においては、多くの方々のお心配り、そして業務見直しの中で、労働環境に関して改善が進んでいる点も少なからず「ある」と思います。しかしながら、まだまだ、一ヶ所への仕事の集中や人員不足による長時間労働の発生、

まずは 労使の「握手」から



労使間にて「静大三原則」が締結されました。

人間関係の問題も含めた“働きにくさ”による生産性の低下等、課題が少なからず存在しているのも事実です。長時間労働や、極めて重い精神的なプレッシャーが個人に背負わされる労働によって健康を害されるようなことは、基本的にあってはならないことだと考えます。

これらの問題解決に向けて、日本国憲法第28条で保障された私たちの労働者としての権利のもとに、静岡大学教職員組合は、知恵を絞り汗を流し、大学側（使用者側）と良好な関係性・信頼感を築きながら、対等な立場に立って、“働きやすい職場環境づくり”に向けた健全な組合活動を推進していきますので、どうぞ支援ご理解の程、よろしくお願い致します。

どうぞ組合へご加入ください

“信頼できる組合”を私たちの手で！

そのためにも、多くの方々の“教職員組合へのご加入”をお願いするところです。組合費のご負担は恐縮ではありますが、そのご負担による労働者同士のネットワークの構築が、教職員全員の雇用を守り、給与削減を阻止し、“働きやすい職場環境づくり”に役立てられます。そして、例えば「労働災害の発生の防止」等を、私たちの手で推進することができます。

私たち自分自身のために、また同僚のために、加えて、私たちの健康を案じてくれる家族のために、労災で健康を害するようなことのない職場環境づくりを進めていきましょう。それはきっと、静岡大学全体にとっても、有益で価値のあることだと思えます。

静岡大学教職員組合は、組合員、そして、全ての教職員の利益のために、組合としての“責任”を果たせるよう努力して参りますし、そのことは、今年も上記の「静大三原則」を締結していただいた、学長への“返礼”でもあると心得ます。

未加入の方々におかれましては、ぜひ、教職員組合への新規ご加入について、ご検討のほど、よろしくお願い致します。どうぞ、皆さまのお力をお貸しください。組合加入を理由としての就労上の不利益（例えば、昇進が遅れるとか、不本意な移動を命じられる、仲間外れの対象とされる・・・等）が生じるようなことは考えられません。ご安心いただければ幸いです。執行委員のメンバーもその安心感のもと、本来あるべき静岡大学教職員組合の姿を自覚しつつ、多くの方々が納得していただける“働きやすい職場環境”を求めて努力させていただいております。

ご加入に関してのお問い合わせのご連絡、お電話を心よりお待ちしております。

どうぞ、よろしくお願い申し上げます。

(文責：執行委員長 赤田信一)

教職員の健康・雇用を守る取り組みを推進致します

どうぞ 教職員組合へご加入ください お待ちしております

団体交渉の内容とやりとり

順不同ではありますが、当日の要求事項とやりとりの概略を以下に示します。組合員の皆さまのご意見を集約し、交渉の内容を定めていくプロセスを通しながら、「地道に確実に」働きやすい職場環境づくりのために努力しています。



教職員組合の“本気さ”をお感じいただければ幸いです。

なお、今回の要求事項に関しては、継続的な事務折衝・団体交渉のなかで、更なる改善が図られるよう働きかけていきます。

①いわゆる「静大三原則」の確認をお願いします。

(前述の通りであり、割愛します)

②再雇用制度におけるフルタイム雇用の実現と、非常勤職員の雇用期間（5年で雇い止め）の延長について実効性の確保を要求します。

【詳細】(1)今後、60歳から65歳になるまでの間、生年月日に応じて老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢が以下のように段階的に引き上げられます。そのため、それに対応すべく、再雇用制度の充実が早急に求められます。

教職員再雇用規程第8条第1項は再雇用職員の勤務時間を1週間30時間と定めていますが、同条第3項が新たにいわゆる第1号職員（常勤職員定年退職者など）について「業務の特殊性及び専門性」を条件にフルタイム（38時間45分）勤務を認め、今年度から施行されました。この点は、再雇用者のフルタイム化という点で一歩前進と評価することができます。

しかし、それも「業務の特殊性及び専門性」という条件付きであることから、第1号職員の希望者全員がフルタイム化を認められるわけではありません。老齢厚生年金支給開始年齢引き上げに対応する措置として義務づけられていることから、定年を延長するのであれば希望者全員をフルタイム化すべきです。同時に、そして同様の理由から、第2号職員（有期雇用職員定年退職者）、第3号職員（非常勤職員定年退職者）についてもフルタイム化を強く推進することを要求します。現在の静岡大学の現状を見るにつけ、再雇用者は職場の重要な戦力として欠かせない存在となっています。それだけに、本人に意欲と能力があると認められる場合は、勤務時間の上限を38時間45分まで拡大することが望ましいでしょう。

(2)就業規則によれば、非常勤教職員は雇用期間5年を超えると、6年目の契約期間満了日の翌日から無期労働契約に転換することを学長に申し込むことができます（非常勤雇用教職員就業規則第5条の2）。

しかし、学長裁定「非常勤職員（パート職員）の労働条件等に関する基準」（平成23年1月28日）により、契約更新は2回以内、通算期間の上限は5年（1年-2年〔1回目更新〕-2年〔2回目更新〕のケース）とされ、それらの条件を満たすと雇い止めになります。つまり、最長5年の期間満了で退職を強いられるため、無期労働契約への転換条件（「5年を超える」）を満たすことができません。

たしかに「非常勤職員（パート職員）の労働条件等に関する基準」は上記雇用期間の例外を設け、①障害者雇用促進法の対象者、または②所定の要件（専門的資格等、部局長が特に必要と認めた業務、部局予算の確保、本人の希望、勤務成績優秀、部局長等の推薦）を満たし学長が認めた者については、5年を超えて雇用することができますとしています。しかし、②の要件はおもに調理師免許や社労士などの国家資格や簿記検定、秘書検定などを想定するもので、極めてはばが狭いです。そのため、ほとんどの非常勤職員にとって5年を超える雇用は事実上困難なものになっています。

大学業務の水準と一貫性を維持するうえで、非常勤職員の雇い止めは極力回避すべきです。そして、可能な

限り、5年を超えて雇用を継続し、無期雇用への転換を図るべきです。非常勤職員の雇用を安定させることは、静岡大学の経営にとって大きなメリットになります。それはまた労働契約法改正（2012年法律第56号）の立法趣旨でもあります。現行の雇い止めについての見直し（雇用期間の延長）を強く求めます。

<大学側(事務局長)からの回答>

再雇用(のフルタイム化)につきましては、すでに就業規則を改正し、業務によってはフルタイム化を可能にしています。有期雇用契約の無期雇用への転換につきましても、無期雇用に転換できるようにすでに就業規則を改正しています。



※ 組合よりお知らせ

現在、教職員組合では、無期雇用への転換手続きのための申請書類の作成サポートを計画中です。
組合員の方は、この作成サポートをご活用いただけます。



③大学入試センター試験の負担軽減と手当の引き上げを要求します。

【詳細】 静岡大学が担っている大学入試センター試験の負担は全国でもっとも高く、教職員の数に比して受け持つ受験生の数はきわめて多いです。そのためほとんどの教職員が毎年出勤せざるを得ないという状態にあります。加えて、大学入試センター業務に対する手当が不十分であるという不満も根強く存在します。しかし、組合からの要求にもかかわらず、大学側はこれまで明確な対応をとってきませんでした。改めて試験業務の負担軽減と入試手当の引き上げを要求します。

<大学側(事務局長)からの回答>

入試手当につきましては、平成26年4月1日に手当額の改定を行っています。また、他大学の状況も調査していますが、本学の手当額が他大学に比して必ずしも低いわけではありません。

<組合>

他大学と比べた場合、業務負担は、極めて重い状況だと組合は認識しています。早急な対策を求めます。

④長時間労働の是正（適正な人員配置の実現）を要求します。

【詳細】 時間外労働（長時間労働）は、労働安全衛生上の問題であり、かつ給与・手当の問題です。静岡大学が作成した資料によれば、常勤職員の2016年度時間外労働の合計時間数は、15年度に比べ90.7%に減少したといえます。しかし、時間外労働の年間総時間数別の人数分布（次ページ表）を見れば、事態は依然深刻です。

年度	0~100時間	~200時間	~300時間	~360時間	361時間~	合計
28	108人	81人	59人	24人	8人	280人
	38.6%	28.9%	21.1%	8.6%	2.9%	100%
27	84人	100人	55人	37人	8人	284人
	29.6%	35.2%	19.4%	13.0%	2.8%	100%

この表によれば、厚生労働省の定める時間外労働限度基準（平成10.12.28労告154）および静岡大学三六協定の定める限度時間（年間360時間）を超える者が約3%もいます。三六協定の特別条項により違法性は排除されるものの、労働安全衛生上早急に是正すべき事態であることに変わりありません。

他方、大学は、非常勤職員の時間外労働についても実態を把握すべき責任を負っています。われわれが知るだけでも、非常勤職員による時間外労働は行われています。仄聞するところでは、非常勤職員の時間外労働に対して手当（残業手当）の支給が行われていないケースもあります。なかには管理職が残業代を申請しないような暗黙の圧力をかけるという悪質なケースも存在します。

静岡大学は、職員の労働時間を適切に把握・管理し、長時間労働を是正するための具体的方策をとる必要があります。また、時間外労働に対して適切に時間外労働手当を支給するよう各職場管理職に対して指導を徹底するべきです。

<大学側(事務局長)からの回答>

時間外労働については仰るとおりでありまして、業務改善については各職場でそれぞれ取り組んでいただいておりますが、全学的問題については事務協議会等で検討を重ねているところです。

ご承知の通り、平成27年度と28年度の時間外労働は、約10%削減されています。また、0~100時間の人たちは28年度40%弱になっているということで、「やればできる」と思います。今後も引き続き業務の改善を図っていきながら、時間外労働の是正を進めていきたいと考えています。

<組合>

1年間で時間外労働を約10%削減した、やればできるというご発言をいただきましたが、ここで組合が実施しているアンケート調査に寄せられた職員の方の声を紹介させていただきます。「誰もが、10%削減という数字が実態とかけ離れた虚偽であることを知っている」、「事務職員の多くは時間外労働の申し出を遠慮しています。時間数が多いと、上司が執行部から改善を迫られることを知っているからです」、「とくに法人化以降、毎年のように大学改革と称した施策への対応に追われ、大きな負荷がかかり通しです」云々。

このご意見にあるように、職場における長時間労働の実態は数字以上に深刻ではないかと思われまます。つまり、長時間労働の実態が正確に把握されていないのではないのでしょうか。その原因として、雇用時間の管理の仕方に問題があるのではないかと思います。現在、大学執行部は、長時間労働5%削減の指導を各職場に入れておられるようですが、そういうやりかたそのものに問題があるのではないのでしょうか。長時間労働をせざるをえない職場環境を改善しないで、時間管理のみを追求するやり方では、問題は解決しないのではないのでしょうか。

<大学側(事務局長)>

「実態とかけ離れている虚偽である」とか「時間外労働の申し出を遠慮している」ということがあるのであれば、ぜひ教えて欲しいと思います。事務協議会でも、業務を改善して時間外労働を改善するのは史上命題なんだと、口を酸っぱくして申し上げます。先生方から見て、「こういう業務は要らないんじゃないか」というものがあればぜひ教えていただきたい。

<組合>

この問題については、大学には、まず労働時間の実態を正確に把握していただきたいと思います。そのためにも、時間外労働をした人にはきちんと時間外労働手当を支払うべきです。そうすることで時間外労働の実態がより正確に把握できると思います。「時間外労働を減らせ」ではなく、「時間外労働をした人はきちんと時間外労働手当を申請して下さい」という指導を各職場に徹底すべきです。

<大学側(事務局長)>

時間外労働手当をきちんと申請していただくのは当然のことだと思っています。(時間外労働をしても手当を申請しないなど)おっしゃるような問題があるとすれば、それはゆゆしき問題だと思います。





※ 組合よりお知らせ

現在、教職員組合では、先日皆さまからご回答いただきました「業務実態アンケート」の分析を進めています。お寄せいただきました業務実態の問題点について、後日の事務折衝・団体交渉の場で指摘し、その改善を求めていきます。労働環境に関する新たな問題点が生じた際には、遠慮なく、教職員組合へご相談ください。



⑤55歳昇給停止の見直しを要求します。

【詳細】 静岡大学の教職員は、年齢が55歳に達すると、昇給停止となります（教職員給与規程第11条第4項）。

もっぱら年齢のみを理由として、適切かつ公平な業績評価と昇給を行わず、減額支給という不利益のみを押しつけることに何の合理的理由も認められません。抜本的な見直しを強く求めます。とくに附則に定める減額支給は早急に撤廃することを要求します。

<大学側(事務局長)からの回答>

55歳超の昇給停止については東日本大震災に対応し、国家公務員は、平成24年度人事院勧告に基づき平成25年度から実施されました。本学の場合、国家公務員に一年遅れて平成27年1月から実施しております。その点についてご理解いただければと思います。

⑥浜松の地域手当を静岡並みに引き上げることを要求します。

【詳細】 現在、地域調整手当の支給割合は、「地域調整手当支給細則」により、静岡市6%、浜松市・島田市・藤枝市4%（3%に特別加算率1%を加えた割合）と定められています。しかし、静岡市と浜松市等で支給割合に差を設けることについて、合理的根拠はどこにもありません。あるのは国家公務員の支給割合に準拠したいという思いだけであろうと考えます。

国家公務員の地域手当は、各地域の物価水準などを反映して支給されると言われているが、けっしてそれは地域の消費者物価水準を正確に反映しているわけではありません。たとえば3級地・名古屋市の支給割合15%に対し、静岡市は6級地・6%である。しかし、物価は静岡市の方が名古屋市よりも高い状況です。（2014年3月28日総務省統計局「平成25年(2013年)平均消費者物価地域差指数の概況」）。

静岡大学は、2012年に「静岡大学教職員の給与の臨時特例に関する規程」を定め、一時的に浜松市等の支給割合を5%に引き上げたことがあります。これは、地域調整手当が経営判断によって変更可能であることを大学が自認したことを意味します。また、現在、特別加算率1%が加えられています。これは静岡大学自身が地域調整手当の格差を是正すべきことを認めていることにほかなりません。同じ静岡大学の業務に携わりながら、業務地が異なるだけで手当が違うことに何の合理性も公平性も認められない以上、ただちにこれを是正して、一律静岡市並みの支給割合を実現すべきであると考えます。

<大学側(事務局長)からの回答>

ご承知の通り、国家公務員は静岡6%・浜松3%ですが、東西両キャンパスの均衡を図るということで、浜松は3%を4%、静岡は6%を5%としているところです。いまのところ、静岡5%・浜松4%を見直すつもりはありません。

<組合からの質問>

静岡・浜松間の地域調整手当の不均衡を残すことについての理由を納得いくようにご説明をお願いします。

<大学側(事務局長)からの再回答>

国家公務員が静岡6%・浜松3%と、国の制度がそうとなっております。それを踏まえて、両キャンパスの均衡を図ることから静岡5%・浜松4%としているところです。

⑦非常勤職員の時間給見直し(時間単価の引き上げ、60歳定年後の時給引き下げ撤廃、東西格差の撤廃など)を要求します。

【詳細】 (1)法人化前に採用された非常勤職員の待遇改善要求として、昨年度に引き続き、時間単価(時間給)の引き上げを要求します。2004年度の法人化以後、当該非常勤職員の時間単価は固定化され、まったく引き上げられていません。

(2)法人化前に採用された非常勤職員の時間給には、東西キャンパス間で「法人化前旧給与表2-4 浜松時給1,063円、静岡時給1,095円」という格差が存在します。その差は地域調整手当と同じく3%(地域手当浜松0%、静岡3%)です。このような地域間格差に合理的根拠が認められない以上、早急に是正し、一律静岡並みの時給を実現すべきです。

(3)法人化前に採用された非常勤職員は定年においても不当に差別されています。非常勤雇用教職員就業規則は、2011年改正でパート技術職員、パート教務職員、パート事務職員等の雇用年齢の上限を65歳に引き上げました。しかし、その附則で「平成16年4月1日から引き続き雇用されているパート技術職員、パート教務職員及びパート事務職員」(法人化前に採用されたパート職員)を適用除外とし、従前と同じ「満60歳」に据え置きました。そのため、当該非常勤職員が60歳「定年」後に「再雇用」され、従前と同様の業務を継続する場合、給与水準は大幅に切り下げられる(2014年度以降、事務一般職の採用時時間単価は学部学生並みの880円!)。65歳「定年」の場合と比較すれば、著しい経済的不利益を蒙るのは明らかです。単に採用年次が異なるというだけで、かかる不合理を正当化することはできません。ただちに是正すべきです。

(4)法人化後に採用された非常勤職員については、雇用契約の更新毎に昇給が行われているが、時間給の水準自体があまりに低く抑えられているところに問題があります。事務一般職の採用時の時間給は、学部学生のそれと同じ額です。

区分	事務・技術		労務	医療	教務	技能
	一般	要資格				
採用時	880	980	830	1,180	1,130	930
更新1回目	910	1,010	860	1,210	1,160	960
更新2回目	940	1,040	890	1,240	1,190	990

静岡大学は、増大する業務量のかなりの部分をこれら非常勤職員に担わせておきながら、給与など待遇面での改善努力を怠っていると言わざるを得ません。早急に時間給を引き上げることを要求します。

<大学側(事務局長)からの回答>

非常勤職員の時間単価については、すでに平成26年4月1日に引き上げを行いました。定年後の再雇用については、常勤職員についても、俸給が下がるという状況です。時間単価の東西格差については、法人化前に採用された非常勤職員におけるものであって、法人化後に採用された非常勤職員のそれを上回っています。不利益変更しないために、法人化前の時間単価をそのまま引き継いでいるわけです。法人化前は、時間単価を算定するときに、すでに説明しました地域調整手当を含んで計算していたために、静岡と浜松等で時間単価が異なることになったわけです。



※ 組合として、賃金アップは悲願です。皆さんで力を合わせて
要求を続けていきましょう。



⑧静岡・浜松市内出張時の交通費支給、また、新規採用者への静岡・浜松間新幹線通勤代の支給を要求します。

【詳細】 (1)現在、市内出張時は交通費が支給されていません。しかし、とくに非常勤職員にとって負担が大きいことから、市内出張であっても実費を支給していただくことを要求します。

(2)2015年の団体交渉の結果、大学の職務命令により、たとえば静岡・浜松間の通勤を余儀なくされた教職員については新幹線通勤代を支給することが認められました。しかし、新規採用者については、その適用が見送られました。すなわち、たとえば新規採用者がたまたま静岡市内在住で、浜松勤務の辞令を受けたものの、家族等の諸事情で浜松に転居することができないという場合、それは「自己都合」によるものとして新幹線通勤代は支給されません（そのため、自己負担を避けるため在来線を使用せざるを得ません）。

この点に関し、教職員給与規程第19条第4項は、「転勤等により通勤の事情に変更」を生じた場合、「別に定める基準」に照らし、新幹線通勤が「通勤事情の改善に相当程度資する」と認められるときは、新幹線通勤代を支給すると規定しています。この文言を読む限り、採用後の通勤事情の変更だけを念頭に置き、新規採用者への適用を予定していないように読めます。

しかし、それは給与規程の文言上の不備というべきで、新規採用者について第19条第4項の適用を排除する合理的理由は何も見出されません。①（さきほどの例でいえば）浜松勤務の辞令を交付したのは大学側の都合であり、転勤の場合と同様に、静岡居住は自己都合にあたりません。②第19条第4項の趣旨は、新幹線通勤によって教職員の「通勤事情の改善に相当程度資する」ことになれば新幹線通勤代を支給するというものです。この趣旨に照らせば、通勤事情を相当程度改善すると認められれば、新規採用者についても当然に新幹線通勤代を支給すべきです。静岡・浜松間の人事異動が頻繁に行われている現在、新規採用者にのみかかる不利益を強いる合理的理由は存在しないでしょう。

(3)上記新規採用者の不利益は通勤代にとどまりません。出張旅費は、勤務地（浜松）からの出発とされるため、出張先によっては宿泊費や新幹線代を自己負担せざるをえないケースが出てきます。この点についても、改善を強く要求します。

＜大学側(事務局長)からの回答＞

市内出張時の交通費については、平成28年度からバスや自家用車の使用に関する利用規程を設けています。やむを得ない理由がある場合には、財務施設部と部局との間で協議していただき、バスの乗車カードというものを使用するようにしています。

新規採用者に係る新幹線通勤代については、別途、事務折衝等で詰めさせていただければと考えています。



⑨浜松の事務一元化の実施状況と事務組織改編の検討状況について説明を求めます。

【詳細】 (1)浜松キャンパスにおける学務部設置などの事務一元化が現在どのような進捗状況にあり、職員の労働条件についてどのような改善が行われているのかという点について、資料に即した説明を要求します。

(2)また、大学全体の事務組織改編について検討が進められていると聞く。現在の検討状況について、これも資料に即した説明を要求します。

<大学側(事務局長)からの回答>

ご承知のように、浜松の事務一元化により新たに事務部長を設置しましたが、現時点では特段支障があるとは聞いていません。大学全体の事務組織改編については、浜松の事務一元化実施状況を検証しながら、検討していきたいと考えているところです。

⑩日本学術会議幹事会「軍事的安全保障研究に関する声明」(2017年3月24日)に対する静岡大学の見解について説明を求めます。

【詳細】 役員会決定「静岡大学における防衛省等との研究協力に関するガイドライン」(2015年9月は、「軍事研究でないということが明確に判断され」、「研究成果が公開」されるという条件が満たされれば、防衛省等との研究協力の受け入れるという立場をとっています。現在、静岡大学は、このガイドラインに則り、防衛省等に対して「軍事研究でない」ことなどの確認を求め、その確認がとれなければ申請を認めないという態度をとっている、と聞いています。

しかし、防衛装備庁が、今後、「軍事研究ではない」と回答することも十分考えられます。なにしろ、防衛装備庁「安全保障技術研究推進制度」は「民生技術についての基礎研究を公募する」(「平成29年度公募要領」)と謳っている状況があるからです。

それだけに、防衛装備庁「安全保障技術研究推進制度」の内容に踏み込んだ議論も必要であるでしょう。研究課題が採択されると、防衛装備庁と国立大学法人静岡大学との間で委託契約が締結されます。そして、この契約に基づいて、防衛装備庁職員(プログラムディレクターとプログラムオフィサー)が研究課題の進捗状況を日常的に管理することになります。研究課題の実施者は、とくにプログラムオフィサーと密接な連携をはかることが求められています(前掲「公募要領」)。静岡大学が防衛装備庁との間で委託契約を結ぶというのは、このような外部機関が日常的に大学に立ち入り、教員の研究内容や進捗状況を管理するという行為—それが研究内容への介入という危険性を伴うことは「公募要領」が自認している—を容認することを意味します。この点は、日本学術会議声明が指摘する通りです。大学としてこのような委託契約を結ぶことが妥当でないと判断するならば、少なくとも防衛装備庁「安全保障技術研究推進制度」については一律に申請を認めないという方針をとるべきではないでしょうか。

<大学側(学長)からの回答>

すでに静岡大学ではガイドラインを定めているので、今回の防衛装備庁のプロジェクトについてもこれに基づいて対応します。日本学術会議声明の趣旨を尊重するというのが大学の基本的立場です。

現在、防衛装備庁から出されているものはデュアル・ユースということで軍事目的を前提にしていることから、とくに個々の審査をするまでもなく、われわれのガイドラインの定める要件を満たしていないと考えています。その点で、組合の立場とも基本的に同じと考えています。

この問題については学内に多様な意見があります。大学は軍事研究にもっと積極的になるべきではないかという個別のご意見も頂戴しています。そのときに私の方からご説明申し上げたのは、「私としては軍事研究を頭から否定するつもりはないし、そのようなご意見を封じるつもりもないが、大学執行部としては前執行部の時に定めたガイドラインに従ってやっていきたい」ということです。

①人件費、賃金等は「団体交渉に関する労働協約」第2条にいう「交渉事項」であることの確認を求めます。

【詳細】 2017年4月14日付文科省高等教育局国立大学法人支援課「国立大学法人の業務運営に関するFAQ」は、文科省の眼から見ても、国立大学法人の自主性・自律性が国立大学法人自身によって狭められている現状があることを示しています。

そこで指摘されている事項の一つに、次のようなものがあります。「旧国立学校の取り扱いとは異なり、国立大学法人の役員の報酬及び職員の給与は、各大学が自主的・自律的に決定すべきものであり、各大学に委ねられるものです」。このような文科省の指摘を踏まえ、静岡大学に対し、以下の点について確認を求めます。

04年8月30日、国立大学法人静岡大学と静岡大学教職員組合との間で締結された「団体交渉に関する労働協約」第2条は、両者の団体交渉の対象となる事項を「雇用と労働条件に関する一切の事項」と定めています。これは、使用者たる静岡大学に処理権限のある事項はすべて交渉対象となることを意味しています。文科省の指摘を待つまでもなく、教職員給与や財政に関する事項も当然そこに含まれます。それは、単に団体交渉に應じるというだけでなく、団体交渉前の下折衝において組合が要求する十分な説明や資料を提供することも含まれることに留意すべきです。

<大学側(学長)からの回答>

われわれも雇用と労働条件に関する事項は、労働組合法に基づき労使間の交渉事項であると考えています。ただ、総人件費の取り扱いなどについては経営マターに関わる部分がありますので、その点については組合との交渉事項ではないと考えています。

<組合>

昨年夏の人事院勧告が出たとき、組合としては、それに準拠した給与アップの実施を申し入れました。それに対して大学側は、役員会で人勤並みの給与アップ実施の方針を決定しましたが、その間組合に対してはいつい何の説明もありませんでした。われわれとしては団体交渉の議題として申し入れを行ったわけですが、それに対して何の回答もないまま、役員会の決定が行われたわけです。要するに、大学側は人勤並みの給与アップの要求を団体交渉の議題として扱っていないのではないか、と思うわけです。今後大学として人勤をどう取り扱っていくのかは、きちんと労使間で交渉し合意を形成していくべき問題ではないかと考えています。今回のように一方的に決定するというやり方は、先ほどの学長の回答にも労使協定の趣旨にも反すると思います。

<大学側(職員課長)>

就業規則の改正という形で対応し、過半数代表のほか組合へも説明済みで、そこで教職員への説明は対応したという認識でございましたので、改めて組合への通知という手続きはしてありませんでした。

<組合>

賃金の問題については、少なくとも事前に組合に対して説明することが必要で、そのような手続を踏んだ上で役員会の決定を行うべきだと思います。

労働法上、「説明」を求めるといのは、それに関係する資料も提出していただくことも含んでいます。

<大学側(事務局長)>

賃金に関する事項が交渉事項ではないとは申し上げておりません。人件費に関わる事項は交渉事項ではないと言っております。どういう情報が必要かを言っただけであれば、提供します。



⑫「不慮の事故」防止のために静岡キャンパス内の正門、道路、階段、掲示板等の施設改善・改修を要求します。

【詳細】 環境整備については、これまでも様々な改善が図られてきたが、さらに一歩進んだ取り組みが、教職員・学生・来校者の安全と健康を守るために必要です。怪我の発生を防止するとともに、学内が安全で美しくなることは大学の広報としても価値が高いものです。このような意味において、正門、道路、階段、掲示板等、安全上問題があると思われる箇所の改善・改修の実施を要求します。

＜大学側(学長)からの回答＞

この件は、安全衛生委員会の所掌として、今後とも学内の点検を行ってみたいと考えています。

ご要望いただいた施設については、予算の関係もありますので、優先順位をつけて予算の積算を行っていきたいと思います。予算上の限界というものもありますが、学生の安全という問題とも関わりますので、最大限対応していきたいと考えています。



※ 組合よりお知らせ

現在、雨天時の転倒防止と美観の向上のために、静岡キャンパスで非常に目立ってきている階段等について、その整備を求めています。横断歩道については、数か所の塗り直しを実施していただきました。



⑬「専門業務型裁量労働制に関する労使協定」の運用改善について説明を求めます。

【詳細】 (1) これまでも組合は、「専門業務型裁量労働制に関する労使協定」の運用改善について、大学に対して具体的な要求を行ってきましたが、今回は新たな問題点について指摘します。現行の労使協定は、教授、准教授、講師と助教とを同一に扱い、研究業務に従事する時間が5割以上（教授の業務は5割未満）という要件を満たせば裁量労働制を適用できるとしています。

しかし、2007（平成19）年4月2日基監発0402001号によれば、助教は、教授・准教授・講師と異なり、教授の業務を行う時間が所定労働時間の1割程度以下で、他の時間はもっぱら研究の業務に従事する者のみが裁量労働制の適用対象とされています。また、研究業務を行っている場合でも、数人でプロジェクトチームを組んで行い、チームリーダーの管理下で研究業務が遂行され、時間配分が行われていれば、裁量労働制の適用対象になりません（昭和63年3月14日基発150号、平成12年1月1日基発1号）。

現行の労使協定に、こうした厚生労働省通達の内容がまったく反映されていないのはなぜでしょうか。その理由について説明を求めます。

＜大学側(事務局長)からの回答＞

助教に対する裁量労働制の適用については、助教の実態を把握することも必要と思います。そのうえで、見直しが必要ということであれば、見直していきたいと考えています。

<団体交渉を振り返って 今後の課題>

交渉時間は約1時間と限られていたため、回答をもらっただけで、突っ込んだやりとりをすることができなかった事項も多く残りました。今後の事務折衝、第2回の団体交渉(学長交渉)への宿題にしたいと思います。それでも、今回の交渉に関しては、概ね学長、事務局長から前向きな回答をいただけたものと考えています。

(文責:書記長 橋本誠一)

終わりに

「この働き方、働き方は ちょっと おかしい のでは・・・」、皆さまの小さな“気づき”のなかに、労働環境を改善し、私たちの健康、安全、生命を守る方策づくりの種(シーズ)が内包されていると思います。

組合へ、どうぞその“気づき”の声をお知らせください。

健康・安全あつての仕事です。労働者視点を加味した職場改革・大学改革を、皆さまとの共助の関係性のなかで進めていくことができれば幸いです。

静岡大学教職員組合へのご加入をお待ちしております。共に支えあいましょう。

<問合せ先>

静岡 2709
suu@jade.dti.ne.jp

浜松 3910
suu-seibu@vcs.wbs.ne.jp



以下の共済も取り扱っています。教職員共済大学事業所 または 組合書記局までお問い合わせください。

あんしん むすぶ
教職員共済

<http://www.kyousyokuin.or.jp/>

まずは

仲間どうしの助け合い、総合共済からスタートを!

おすすめのポイントは...

- 1 業務中に発生した賠償責任を
最高3,000万円まで補償(教職員賠償責任補償)
- 2 日常生活で発生した法律上の賠償責任も
最高3,000万円まで補償(個人賠償責任補償)
- 3 地震が原因の住宅の損害も最高100万円
まで補償(東日本大震災でも共済金をお支払いしました)

※この共済は損保ジャパン日本興亜とのセット商品で、月掛金900円のうち170円は損保ジャパン日本興亜の保険料です。
※ご契約にあたっては必ずパンフレットおよび重要事項等説明書(契約概要・注意喚起情報)をご覧いただき、制度内容をご確認ください。

少しの負担で助け合い
月掛金900円で12の保障!

総合共済

- | | | | |
|------------|-------------------|------------|-----------|
| 1
教職員賠償 | 2
個人賠償 | 3
住宅災害等 | 4
災害見舞 |
| 5
火災等 | 6
死亡 | 7
後遺障害 | 8
傷害 |
| 9
入院・休業 | 10
介護(傷害事故による) | 11
遭難救助 | 12
退職 |

厚生労働省認可

教職員共済生活協同組合 大学事業所

〒162-8624 東京都新宿区山吹町10-1 ラポール日教済

電話 0120-628-095 FAX 03-5579-8230

承11-企-59(1202)